



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 20 mai 2025

Composition

Représentant.e.s du personnel :

Les mandaté.e.s CGT (7 présent.es sur 10) :

Denise AUBERT, Camille BORNE, Noé
BROSSE, Thomas GAMET, Amine
MARRAKCHI, Françoise MOREL-DEVILLE,
Ludivine VAGNEUR

Les mandaté.e.s CFDT (2 présent.es sur 10) :

Aurélien GUERIN, David VASSALLUCCI,

Représentant.e.s des étudiant.es : Émilie
NEYRAUD, Élise SOUCHE

Président : Emmanuel TRIZAC, président de
l'ENS de Lyon

Les représentant.e.s de l'administration :

Mme la Directrice générale des services
M. le Vice président Stratégie
Mme la Directrice des ressources humaines
M. le secrétaire administratif de la F3SCT

Ce qu'il faut retenir :

Au cours de cette instance, vos élu.es ont voté à l'unanimité les préconisations émises suite à la visite de la direction du patrimoine. Un suivi de visite du laboratoire Triangle a été présenté, qui a conduit à la proposition d'un avis, voté à l'unanimité, dénonçant la charge de travail et les tensions persistantes au sein des pôles de gestion des laboratoires. Plusieurs avis, tous proposés par vos élu.es CGT ont été votés et adoptés concernant :

- le suivi médical lors d'un retour d'arrêt maladie, suivi qui concerne tous les personnels pour les doctorant.es,
- la diffusion des documents préparatoires de l'instance, lorsqu'ils sont non nominatifs, afin de pouvoir recueillir l'avis de tous les personnels que nous représentons
- la sécurité des personnels d'accueil se retrouvant parfois isolés, en période de faible occupation des locaux
- la nécessité de maintenir le poste de psychologue du travail pour les étudiant.es (le maintien du poste a été ensuite confirmé par la DRH au cours de l'instance)

Enfin, vos élu.es CGT se sont une nouvelle fois démarqués par leur implication pour vous représenter, en étant les seul.es à se proposer pour assurer la fonction très chronophage de secrétariat de l'instance.

1. Approbation PV de la FS du 11/02/2025

Avis : POUR à l'unanimité

2. Désignation co-secrétaire de la FS (pour avis)

Le point concernant la désignation d'un.e co-référent.e VSS a été retiré de l'ordre du jour, faute de candidature.

Concernant le co-secrétariat de la F3SCT, la DRH précise qu'un appel à candidatures a été lancé auprès des représentant.es du personnel. Une seule candidature a été reçue, celle de Camille Borne (CGT).

Le Président ouvre la discussion et interroge les membres sur d'éventuelles remarques.

Intervention CGT : nous regrettons qu'une seule candidature ait été déposée. Cette situation témoigne d'un désengagement préoccupant vis-à-vis des fonctions de co-secrétariat, dont la charge de travail est pourtant conséquente et particulièrement lourde pour une seule personne.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 20 mai 2025

En l'absence d'autre proposition, la candidature de Mme Borne est soumise au vote.

Avis : POUR à l'unanimité

3. Point d'information sur le suivi des accidents de travail

Présentation par Xavier Trollat.

Depuis la dernière réunion de la F3SCT, 6 nouveaux accidents de travail ont été déclarés, dont une majorité d'accidents de trajet, essentiellement dus à des chutes, ainsi qu'une collision à vélo.

4. Point d'information sur le suivi des registres SST

Depuis la dernière réunion, le registre SST fait état de 39 signalements, répartis comme suit :

- 14 signalements concernant les conditions de prise de repas au CROUS,
- 15 incidents de service n'ayant pas nécessité d'enquête,
- 3 accidents de trajet,
- 3 incidents liés à l'ambiance dans les laboratoires (notamment des odeurs préoccupantes),
- 2 présences de guêpes,
- 2 malaises.

Remarque générale des élu.e.s CGT : une partie des réponses transmises aux signalements nous semble relever d'affirmations non argumentées, ce qui n'est pas satisfaisant pour les collègues concerné-es.

Trois signalements concernant des situations de RPS font l'objet d'échanges.

5. Désignations RP pour la visite CNRS du RDP (pour avis)

La DRH rappelle que cette visite a été votée lors de la réunion F4SCT du CNRS du 11 février dernier. Elle porte sur les chambres de culture dont la fréquentation pourrait provoquer des problèmes d'allergies.

Intervention CGT : le syndicat s'interroge sur le choix d'une visite plutôt que d'une enquête, étant donné l'existence de maladies professionnelles aux conséquences lourdes. Une enquête F3SCT sur l'utilisation de la serre serait plus pertinente. Il est suggéré d'en faire une préconisation.

Volontaire : la CFDT propose Hervé Cardon.

Aucune autre proposition n'étant formulée, la désignation d'Hervé Cardon est soumise au vote.

Avis : POUR à l'unanimité

6. Restitution visite Dir-Pat : observation des conditions de travail suite à la réorganisation du service

La visite du service Direction du Patrimoine, votée en février 2024, avait pour objet l'observation des conditions de travail après la mise en place d'un nouveau projet de service. Elle s'est déroulée les 19 et 21 novembre 2024, avec une assemblée collective, des visites des locaux, et des échanges avec le personnel



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 20 mai 2025

et la direction. Un questionnaire anonyme préalable a également été diffusé aux agent·es pour recueillir leurs propositions.

La délégation de visite, composée de Ludivine Vagneur, Denise Aubert et David Vassalucci pour les représentant·es du personnel, ainsi que Francis Ouedraogo pour le représentant de l'administration, présente le rapport et les préconisations.

Le directeur du service, indique que les agent·es ont déjà commencé à ranger et à suivre une partie des préconisations présentées. Il souligne la bonne avancée avec les équipes et remercie pour la visite.

La DRH précise que la situation du service jardin a été bien identifiée. Une décision récente a été prise de maintenir les deux emplois : l'un ouvert au concours, l'autre restant contractuel pour l'année. Concernant l'accompagnement de carrière, les informations sont disponibles, mais un accompagnement plus spécifique serait nécessaire.

La DRH ajoute que concernant les risques psychosociaux (RPS), la psychologue va engager une démarche de sensibilisation du service dans le cadre du plan de formation, et précise qu'une action est déjà en cours sur la situation identifiée.

Le VP stratégie demande si un·e collègue serait isolé·e.

La Direction DirPat répond qu'il s'agit d'une personne intervenant en transverse, qui s'appuie sur les autres équipes et leur apporte également un soutien. La délégation de visite confirme qu'elle n'a pas trouvé cette personne isolée.

Les représentant.e.s CGT soulignent que dans d'autres services, des problèmes liés au statut CDI existent, notamment un manque de connaissance de ce statut par les chef·fes de service, ainsi que des procédures spécifiques peu connues.

DGS : concernant les CDI, une formation spécifique est en cours de discussion.

Un élu CFDT annonce qu'il s'abstiendra lors du vote, car il fait partie du service concerné.

Avis : POUR 6 (5 CGT, 1 CFDT), 1 abstention CFDT.

Annexe 1 : avis votés dans le cadre de la visite.

7. Analyse accident ayant entraîné des conséquences graves : lancement et constitution de la délégation

Il est nécessaire de désigner à minima deux volontaires, de préférence formé·es à l'arbre des causes et à ce type d'enquête, particulièrement complexe.

La DRH rappelle le contexte de cet événement tragique. La F3SCT est sollicitée pour analyser l'incident et ses causes. Il s'agit d'un cas réglementaire d'accident grave.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 20 mai 2025

Intervention CGT : l'accident du travail (AT) a-t-il été reconnu ? Ce n'est pas uniquement la famille qui peut demander la reconnaissance, un·e représentant·e du personnel peut également en faire la demande si besoin.

La DGS précise que la reconnaissance de l'AT et l'analyse sont deux questions distinctes. Elle confirme que la personne était en mission, rendant l'imputabilité évidente. Il s'agit donc d'une démarche de prévention.

Intervention CGT : une formation et/ou un accompagnement de la délégation est-il possible ?

La conseillère de prévention rappelle que les AP bénéficient d'une formation sur l'arbre des causes et l'analyse des accidents, et qu'elle peut être donnée à la délégation.

La RH précise qu'un contact sera pris avec l'inspecteur référent, qui a déjà proposé une formation à l'arbre des causes.

La DGS annonce que la représentante de l'administration sera Yasmina Chams. L'appui de la conseillère de prévention (si elle accepte) ou du représentant du personnel du CNRS, ainsi que du médecin de prévention, pourra être sollicité.

La DRH précise qu'il n'est pas nécessaire, sous réserve de l'accord de l'employeur, de contacter les autres tutelles du laboratoire.

Volontaires : Denise AUBERT (CGT), Thomas GAMET (CGT) et Aurélien GUERIN (CFDT)

Avis : POUR à l'unanimité.

8. Suivi visite Triangle

L'ancienne conseillère de prévention, ayant participé à ce suivi de visite, est présente et intervient pour cette restitution.

Le suivi concerne une visite réalisée en juin 2022. Un questionnaire a été envoyé fin 2024 afin de reprendre les préconisations faites en 2022 et d'évaluer si la situation a évolué. Ce suivi a été présenté à la direction du laboratoire Triangle. Sur 392 membres, seulement 60 ont répondu, avec un profil similaire aux répondant·es de 2022.

La situation de tension au sein du service gestion, et entre ce service et la recherche, persiste, générant souffrance, stress et pénibilité, notamment pour les personnels de gestion. Pourtant, depuis 2022, des postes ont été ouverts, des règles et procédures ont été mises en place pour alléger la charge de travail, un poste adapté a été proposé pour une personne en souffrance. La bureaucratisation via l'alourdissement des procédures administratives, reste cependant un point problématique, qui contribue à maintenir ce climat de tension.

Concernant l'occupation du laboratoire, une action très positive est notée et saluée, pour les doctorant·es qui reviennent travailler au laboratoire. Ce n'est pas encore le cas pour les chercheur·es, soit par choix, soit en raison de la distance entre le laboratoire et les locaux d'enseignement (ex. Saint-Étienne). Par ailleurs, le nombre de bureaux reste insuffisant, notamment à Lyon 2 où il n'y en a aucun.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 20 mai 2025

Du côté des doctorant·es, un problème subsiste concernant certains comités de suivi individuel (CSI) de thèse, même si la direction est en train d'y remédier. Progressivement, la direction du laboratoire rencontre les directeur·ices de thèses concerné·es.

Intervention CGT : pourquoi les comités de suivi de thèse sont-ils remis en cause, et par qui ?

La délégation de visite précise que ce sont en particulier des doctorant·es qui avaient exprimé leur mécontentement en 2022, lié au fait par exemple que les membres des CSI étaient généralement sélectionné·es par les directeur·ices de thèse. Ce mécontentement est de nouveau exprimé par quelques répondant·es au questionnaire de suivi de visite.

Pour la suite de ce suivi : une restitution va être proposée au laboratoire. D'autre part, ce suivi de visite étant une première sur l'ENS, une réflexion est lancée sur l'intérêt et la méthode utilisée.

A la suite de cette présentation, la CGT intervient pour proposer un avis :

AVIS n°1 (Gestion des labo) : La F3SCT observe un sous-effectif persistant dans les pôles de gestion, conjugué à une complexification croissante des procédures administratives. Ces situations engendrent une surcharge de travail pour les personnels concernés, des tensions accrues dans l'organisation du travail et une détérioration des conditions de travail, avec des risques avérés en termes de santé. Nous demandons à ce que ces postes soient considérés comme prioritaires lors des prochaines campagnes d'emploi. Ce sont des postes structurants et indispensables au bon fonctionnement des laboratoires, qui conditionnent non seulement la continuité administrative, mais aussi la qualité de l'appui apporté à la recherche.

Intervention CFDT : est-ce que ces postes doivent être prioritaires pour la campagne d'emploi en général ?

Intervention CGT : il faut d'abord négocier au sein des laboratoires, puis dans la campagne d'emploi. Il faut aussi se questionner sur le déséquilibre entre les personnels de recherche et ceux d'appui.

Vote de l'avis : POUR à l'unanimité.

9. Présentation démarche Persée

Présentation de la démarche par la psychologue du travail de l'ENS.

Au printemps 2024, la directrice, a alerté sur un nombre important d'arrêts maladie, ce qui a conduit au lancement d'un audit stratégique. À l'automne 2024, des réunions multi-tutelles ont eu lieu avec la psychologue du travail du CNRS pour définir des indicateurs d'alerte. En décembre 2024, un diagnostic a été présenté en assemblée générale du service.

Cette démarche conjointe CNRS-ENS vise à réaliser un diagnostic sur les risques psychosociaux.

Deux types d'entretiens ont été organisés, basés sur le volontariat, la confidentialité et l'engagement des agent·es pour participer. Trois groupes ont été constitués : un groupe encadrant et deux groupes agents.

La rédaction du rapport final est en cours. Le taux minimum de participation attendu (30 %) a été largement atteint.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 20 mai 2025

Concernant l'état des lieux et les préconisations, la DRH indique qu'elles seront communiquées lorsque le rapport aura été présenté à l'équipe.

10. Suivi des avis

Intervention CGT : Merci de retirer le filigrane sur les documents qui demandent à ce que les documents restent confidentiels, ce sont des avis publics, tout comme les réponses.

La DRH confirme que c'est public et qualifie la présence du filigrane d'excès de formalisme.

Sur l'avis concernant le CROUS, la CGT juge la réponse insatisfaisante, estimant que les solutions proposées ne répondent pas aux problèmes. Concernant l'avis sur le déménagement du service DAF, la CGT souligne que même s'il ne s'agit pas d'un déménagement important, il a eu un impact sur les conditions de travail. La F3SCT contribue justement à l'amélioration de ces conditions.

La DRH annonce que le besoin en médecin sera présenté et arbitré dans la campagne d'emploi. Pour le CROUS, la mobilisation du comité des usagers est prévue avec un suivi pérenne (réunions deux fois par an). Sur le déménagement temporaire de la DAF, il est rappelé que des réunions ont eu lieu avec les personnes concernées.

La CGT insiste pour retirer le filigrane présent sur de nombreux documents de la FS.

La DGS rappelle la confidentialité des documents en instance, notamment les rapports.

La CGT rappelle qu'en tant que représentant·e·s, ils doivent pouvoir communiquer ces documents aux personnels, sauf s'ils contiennent des informations nominatives.

La DGS confirme le rôle des élu·es mais maintient la confidentialité.

Intervention CGT :

Avis n°2 (sur la confidentialité des documents de la FSSSCT) : La FSSSCT rappelle que les documents non nominatifs des instances ne sont pas des documents de travail confidentiels. Conformément à la hiérarchisation des normes :

– Préambule de la Constitution de 1946 :

– 6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

– 8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

Il est donc normal pour les représentants syndicaux désignés par les personnels, de diffuser les informations qui seront discutées en instance pour recueillir leur avis préalablement, dès lors que ces informations ne portent pas atteinte à l'intégrité des personnes. Si cette interdiction de diffusion illégale persiste, les élu·es interpellent les inspecteurs santé et sécurité du ministère pour atteinte au droit syndical et au droit constitutionnel.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 20 mai 2025

Le président questionne la dernière phrase de l'avis. La CGT explique le fonctionnement démocratique de l'instance, en analogie avec l'Assemblée nationale où les projets de loi sont diffusés aux citoyen·ne·s avant vote, afin d'informer et recueillir les avis. Cette transparence est essentielle au bon fonctionnement démocratique.

La DGS reconnaît l'importance du rôle des représentant·e·s mais rappelle la règle de non-diffusion.

Remarque CGT : nous espérons ne pas revivre les attaques au droit syndical et de la démocratie en général qui étaient monnaie courante lors de la présidence précédente.

Vote de l'avis : POUR à l'unanimité moins une abstention côté CFDT

11. Désignation d'un préposé à la Garde des Matières Nucléaires (pour info)

12. Question diverses

Les élu·es CGT ont fait plusieurs demandes sous forme d'avis :

AVIS n°3 (sur la sécurité des personnes à l'accueil) : La FSSCT demande des mesures de protection des agents d'accueil qui peuvent être en situation d'isolement, face à des personnes extérieures se montrant agressives. La direction devra rappeler les réflexes à avoir, les personnels en soutien à appeler en urgence, les mesures de protection.

Vote de l'avis : POUR à l'unanimité

AVIS n°4 (sur le retour long arrêt) : La F3SCT demande la mise en place d'un accompagnement personnalisé suite à un long arrêt maladie, entre le service RH, la médecine de prévention et le laboratoire (ou service) concerné. Notamment pour la population doctorante très contrainte par des questions de temps.

Vote de l'avis : POUR à l'unanimité

AVIS n°5 (sur psychologue des étudiant·es) : Les membres de la F3SCT ont appris le non-renouvellement du contrat de travail du psychologue des étudiant·es en activité depuis 5 ans à l'ENS. Outre les questions humaines que cela peut poser, nous réaffirmons la nécessité absolue de maintenir ce poste de psychologue à l'ENS Lyon.

Vote de l'avis : POUR à l'unanimité

Réponse RH : le poste de psychologue est maintenu, une nouvelle fiche de poste est en ligne pour recrutement (passage de 40 à 100%).

Intervention CGT : demande d'un bilan et suivi sur la société ménage. Faire un suivi des préconisations pour la visite du service.

DRH : oui, ce sera programmé pour l'instance de novembre.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 20 mai 2025

Annexe 1 : Avis de la F3SCT Visite Direction du Patrimoine

Préconisation sur les espaces de travail et de stockage

1. Procéder au réaménagement du local « jardin » du site Monod (ancien PC de sécurité), en déplaçant le **bloc de coupure d'urgence de la ventilation** vers un emplacement accessible, afin de garantir l'intervention rapide du service de sécurité.
2. Il est essentiel de mettre en place une **procédure claire et structurée pour le traitement et le recyclage des déchets** au sein du service. Cette procédure devra inclure : l'identification des types de déchets ; la gestion des circuits de collecte ; la sensibilisation et formation du personnel ; un système de suivi régulier (suivi et évaluation).

Cette procédure devra faire l'objet d'une diffusion à l'ensemble du personnel. Il est également important de prévoir une révision régulière pour tenir compte de l'évolution des réglementations, des technologies de recyclage et des besoins de l'organisation.

3. Revoir l'organisation du stockage dans le local Descartes en **séparant strictement l'essence des produits chimiques** (notamment les insecticides), afin de prévenir tout risque d'incompatibilité ou d'incident.
4. Vérifier la conformité technique annuelle de l'**échafaudage roulant Tubesca** de 4,80 m, stocké côté Monod, avant toute utilisation.
5. Procéder à un **rangement et à un tri structuré** des magasins de stockage côté Monod afin d'améliorer l'organisation et l'efficacité des espaces.

Il est impératif d'ajouter un **magasin de stockage supplémentaire** pour répondre aux besoins croissants en matière de gestion des stocks.

6. Concernant le stockage au niveau du parking MGN2 : descendre les panneaux de signalisation entreposés en hauteur à l'aide des échelles prévues à cet effet, afin de garantir des conditions de manutention sécurisées. Faire vérifier l'état de fonctionnement du **transpalette électrique GE** ainsi que celui de l'**étendoir à sel**, afin d'assurer leur conformité et leur bon usage.
7. Réaliser le **décapage de l'évier** de l'atelier Monod ainsi que le nettoyage complet de la machine à eau, afin de garantir les conditions d'hygiène.
8. Vérifier et reconfigurer si nécessaire l'**installation des postes informatiques** des bureaux afin de les rendre adaptés aux tâches administratives, en supprimant notamment les supports précaires et en mettant en place un équipement ergonomique conforme.
9. Finaliser les interventions liées aux **fuites constatées dans les bureaux** du site Monod, notamment celui de la gestion des données patrimoniales et côté maintenance, en remettant en état les plafonds.



Compte rendu de la réunion de la F3SCT de l'ENS de Lyon du 20 mai 2025

Cela inclut le remplacement et la repose des dalles de faux plafond détériorées, ainsi que la résolution complète des problèmes d'étanchéité en provenance de la terrasse.

10. Mettre à disposition **un mode de transport adapté** pour les agents amenés à se déplacer régulièrement entre les différents sites de l'École, notamment ceux ne disposant pas de permis de conduire, afin de limiter la pénibilité des trajets à pied et le port de charges lourdes (ex. : trousse à outils).

Préconisations en matière de ressources humaines

11. Compte tenu de l'écart important constaté entre les ETP et le temps de travail réel et afin de garantir la sécurité et la qualité des conditions de travail, il est essentiel de renforcer l'équipe jardin en **perennisant les deux postes de contractuels** actuellement présents.
12. Mettre en place des sessions de **formation dédiées à l'accompagnement des carrières**. Ces formations doivent sensibiliser les encadrant·e·s aux spécificités des parcours en CDI et des carrières de fonctionnaires, afin qu'ils puissent offrir un soutien adéquat et personnalisé à leurs équipes.
13. Mettre en place un **dispositif d'accompagnement personnalisé pour les agents dans leurs démarches de promotion et de développement professionnel**. Cet accompagnement doit être assuré par les ressources humaines et inclure des conseils spécifiques sur la préparation des dossiers de promotion.
14. Mettre en place un accompagnement RH renforcé auprès de la direction du service, afin de prévenir **les risques psychosociaux (RPS)**, désamorcer les tensions pouvant persister et rétablir un climat de travail serein et constructif au sein des équipes.
15. Mettre en place une procédure systématique d'information des assistants de prévention concernant **les accidents de travail** survenus dans leur périmètre, afin de leur permettre d'exercer pleinement leur mission de prévention et d'assurer un suivi cohérent avec les services du SPST et des ressources humaines.
16. Sur le temps de travail dédié à la gestion des magasins : réévaluer le temps de travail et aménager les postes en fonction (un poste supplémentaire à évaluer).

Préconisations concernant la prévention des risques

17. Renforcer la prévention liée au **port de charges lourdes** en mettant à disposition des équipements adaptés si manquants (aides à la manutention, chariots, transpalettes, etc.) et en sensibilisant régulièrement les agents aux bonnes pratiques de manipulation, afin de limiter les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) et d'accidents.



**Compte rendu de la réunion
de la F3SCT de l'ENS de Lyon
du 20 mai 2025**

18. Réaliser la maintenance du **broyeur Bugnot 55** (local jardin), afin d'en garantir le bon fonctionnement et d'assurer la sécurité des utilisateurs.
19. Prévoir un temps de formation à la **prévention des TMS** à destination spécifiquement de l'équipe jardin et maintenance.
20. Mettre à jour **les fiches inhérentes au poste** et les **fiches individuelles de risques (FIR)** pour l'ensemble des agents concernés, en y intégrant les problématiques identifiées lors de l'enquête (port de charges lourdes, TMS, équipements inadaptés, exposition aux produits chimiques, etc.), afin d'assurer une traçabilité précise des risques professionnels et d'adapter les mesures de prévention en conséquence.
21. Formaliser un mode de coordination entre les services pour tout **événement organisé dans le jardin**, incluant l'équipe jardin en amont, afin de garantir une organisation claire, partagée et anticipée.
22. Déployer une campagne de sensibilisation afin d'encourager chacun à garder le **jardin propre** et agréable et revoir la gestion des cendriers extérieurs pour s'assurer qu'ils sont régulièrement vidés, en nombre suffisant et bien entretenus.
23. Établir un **protocole de lutte contre les insectes vecteurs**.
24. Concevoir et diffuser un **plan canicule adapté** à l'équipe Jardin en tenant compte des particularités des activités réalisées (tonte, entretien des espaces verts, taille, soin des animaux etc.). Ce protocole devra inclure des recommandations pratiques telles que : la définition des horaires de travail adaptés pour éviter les périodes de chaleur intense ; l'aménagement des temps de pause réguliers ; la mise à disposition de points d'eau facilement accessibles ; l'utilisation de vêtements de travail adaptés ; la réorganisation des tâches ; un système d'alerte.
25. Fournir des **PTI (Protection du Travailleur Isolé)** aux agents d'astreinte pendant les fermetures administratives (notamment l'été) et élaborer une procédure à suivre en cas d'intervention, en coordination avec le service sécurité présent sur site.
26. Réaliser un état des lieux des **gants de protection** disponibles afin d'identifier les manques éventuels en fonction des types de travaux réalisés, et procéder aux achats nécessaires.
27. Concernant la **prévention du travail en hauteur** : établir une analyse des risques conjointe responsable de service et médecine de prévention, portant sur les interventions en toiture, sur PIRL ou échafaudage, afin de déterminer les besoins éventuels en habilitations, procédures et formations adaptées.
28. Diffuser auprès des responsables de service la procédure concernant la **prise en charge et la gestion des actes violents et/ou des conduites à risque** en précisant bien qu'elle s'applique également aux situations d'addictions (pour info : <https://intranet.ens-lyon.fr/documentation/visite-medicale-la-demande-de-lemployeur>)



**Compte rendu de la réunion
de la F3SCT de l'ENS de Lyon
du 20 mai 2025**

29. Afin de faciliter l'action des AP et la prévention au sein du service : s'assurer qu'un **registre SST** papier existe sur chaque site ; communiquer aux équipes sur ces registres, ainsi que le registre en ligne et leur utilisation.
30. Renforcer l'accompagnement des assistants de prévention pour la constitution des plans de prévention des entreprises extérieures intervenant de façon ponctuelle à l'École.
31. Mettre à jour les fiches de contacts d'urgence pour l'ensemble de la Dirpat. (affichage dans les couloirs)